Областное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Смоленский государственный институт искусств»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«___»_____20__ г., протокол №___

Заведующий кафедрой

_____/ _____

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Кадровый менеджмент

51.03.02 Народная художественная культура, Руководство этнокультурным центром. Преподавание специальных дисциплин

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Форма обучения – заочная

Смоленск, 2020

Паспорт оценочных материалов

1.Модели контролируемых компетенций:

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

ОПК - 1 - способен применять полученные знания в области культуроведения и социокультурного проектирования в профессиональной деятельности и социальной практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы культуроведения; принципы, методики и технологии социокультурного проектирования

Уметь: участвовать в исследовательских и проектных работах в профессиональной сфере;

Владеть: навыками применения исследовательских и проектных методов в профессиональной сфере, навыками сбора, обработки, анализа и обобщения информацию о приоритетных направлениях развития социокультурной сферы и отдельных отраслей культуры

2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	**Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации**	ОПК-1	*Контрольная работа*
2		ОПК-1	зачет

ВОПРОСЫ ЗАЧЕТА (10 семестр)

1. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.
2. Стратегия управления персоналом.
3. Функции управления персоналом.
4. Факторы среды управления персоналом.
5. Понятие и сущность принципов управления персоналом.
6. Принципы построения системы управления персоналом.
7. Виды и границы разделения труда.
8. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.
9. Виды организационных структур службы управления персоналом.
10. Планирование потребности в персонале. Высвобождение персонала.
11. Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом.
12. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.
13. Понятие и участники трудовых отношений.
14. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом.
15. Дисциплинарные взыскания. Трудовые споры.
16. Содержание оценки кадрового потенциала.
17. Методы оценки деятельности сотрудников. Оценочное интервью.
18. Управление перемещением персонала.
19. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
20. Индивидуальное планирование деловой карьеры.
21. Организационное планирование карьеры.
22. Понятие и источники подбора персонала.
23. Технология подбора персонала. Отбор и наем персонала.
24. Задачи и виды профориентации персонала.

25. Виды и формы подготовки кадров. Методы обучения персонала.
26. Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.
27. Понятие и виды мотивации. Мотивация и стимулы.
28. Система вознаграждения персонала организации.
29. Сущность и виды адаптации персонала. Организация работы по адаптации персонала.
30. Сущность и понятие конфликта.
31. Методы управления конфликтами в коллективе.
32. Стили поведения в конфликтных ситуациях.
33. Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников.
34. Сущность и структура затрат предприятия на персонал.
35. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
36. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.

Критерии оценки:

ОЦЕНКА	ТРЕБОВАНИЯ К ЗНАНИЯМ
зачтено	Дан полный, развернутый ответ по теме контрольной работы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения темы: прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты.
незачтено	оценка «незачтено» выставляется обучающемуся, если он не раскрыл суть проблемы, не способен к обобщению информации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Задание 1. **Выполнение домашних заданий по теме 1 (проработка конспектов занятий, учебной литературы).** После подготовки проекта договора (оформления текстовой части) необходимо определить дальнейшую последовательность действий по его заключению, изложив алгоритм в письменной форме.

Задание 2. **Выполнение домашних заданий по теме 4 (**проработка конспектов занятий, учебной литературы, подготовка к практическому занятию, анализ производственных ситуаций)

Задание 3. **Выполнение домашних заданий по теме** 5 (проработка конспектов занятий, учебной литературы)**.**

Задание 4. **Выполнение домашних заданий по теме 6 (**проработка конспектов занятий, учебной литературы, анализ производственных ситуаций).

Задание 5. **Выполнение домашних заданий по теме** 7 (проработка конспектов занятий, учебной литературы)**.**

Задание 6. **Выполнение домашних заданий по теме 8** (проработка конспектов занятий, учебной литературы, подготовка к практическому занятию, анализ производственных ситуаций).

Задание 7. Выберите из представленного списка пять выражений, относящихся к управляемости и совместимости, степень выраженности которых у кандидата можно оценить.

1. Факторы, которые привязывают человек к компании.
2. Отношение к негативным высказываниям в свой адрес.
3. Самокритичность человека и адекватность мнения о себе.
4. Способ приятия решения о выборе новой работы.
5. Здоровье соискателя.

6. Привычки и ожидания поведения в группе.

7. Личные обстоятельства и факторы (семейное положение, место жительства и др.), влияющие на способность выполнять требуемые обязанности.

8. Образование и уровень теоретической подготовленности.

9. Опыт формирования отношений с окружающими.

10. Мотивы перехода на другую работу.

11. Разговорчивость претендента.

12. Формирование обобщающей оценки управляемости и совместимости соискателя.

Задание 8. Определите, какие действия необходимо осуществлять и какими методами пользоваться в рамках следующих методологических подходов к оценке эффективности управления: логико-управленческий, статистическо-математический, финансово-экономический, социально-психологический, специфико-производственный.

Задание 9. Разработайте для реально существующей или спроектированной вами организации положение об аттестации персонала.

Задание 10. Никто не ставит под сомнение утверждение, что деньги являются главным стимулом, мотивирующим человека к производительному труду. Но для того, чтобы использовать этот мощный стимул более эффективно, надо четко понимать, на какие потребности он работает, какие функции выполняет, какие задачи может решать.

Напишите, какие функции выполняют деньги в каждой из указанных теорий.

Задание 11. Разработайте критерии, используемые для оценки социальной и экономической эффективности управления методом бенчмаркинга. Как измерить разработанные критерии?

Задание 12. При расстановке персонала необходимо учитывать особенности личности работников, в частности особенности темперамента. Как вы считаете, подчиненных с каким типом темперамента следует подбирать для руководителя-холерика? Каким будет оптимальное процентное соотношение в таком отделе холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов?

Задание 13. Какой метод анализа работы следует применять, если необходимо составить описание должности, в которой сотрудник работает уже давно, четко знает свои обязанности, может определить цели своей работы и успешно реализовать их? Как следует действовать при составлении документов, анализирующих работу на должности, которая только что введена?

Задание 14. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов 1-й и 2-й группы трудоспособного возраста – 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 12 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задание 15. В крупной производственной организации происходит процесс реструктуризации ее деятельности. В связи с этим произойдут изменения в системе управления персоналом. С этой целью отделу поручено разработать проект новой системы управления персоналом. Разработке проекта предшествует анализ состояния системы управления персоналом, который охватывает анализ всех ее подсистем в поэлементном разрезе.

Охарактеризуйте подсистемы системы управления персоналом, по которым необходимо проводить анализ.

Задание 16. Составьте оперограммы следующих управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом:

1) прием на работу;

2) увольнение;

3) планирование фонда оплаты труда;

4) составление плана социального развития предприятия;

5) планирование потребности в персонале;

6) разработка плана по охране труда и технике безопасности;
7) анализ производственного травматизма;
8) заключение трудового договора;
9) разработка плана повышения квалификации специалистов;
10) планирование пересмотра норм времени (выработки);
11) анализ текучести кадров;
12) проведение аттестации специалистов;
13) заключение организацией договоров с агентствами по подбору персонала;
14) заключение организацией договоров с вузами на подготовку молодых специалистов;
15) формирование резерва кадров на выдвижение.

Задание 17. Опишите примерное содержание одного из разделов программы развития персоналом под названием «Методы и методики развития персонала в… (укажите тип организации)».

Задание 18. Проанализируйте кадровый состав реально существующей или спроектированной вами организации, занимающейся определенным видом деятельности. Разделите персонал на следующие категории: административно-управленческий персонал, инженерно-технические работники и специалисты, производственный персонал, обслуживающий персонал.

По какой причине представители той или иной профессии (специальности) были отнесены к определенной категории? Обоснуйте свое мнение.

Задание 18. В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему?

Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация?

Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, кого или что этот водитель будет перевозить?

Задание 19. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение об адаптации персонала организации (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.- С. 229–236) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 20. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение об отборе и найме персонала (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.-С. 221–228) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 21. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение об оценке персонала организации (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.-С. 240–252) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 22. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение об аттестации персонала организации (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.-С. 253–266) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 23. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение об обучении персонала организации (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.-С. 267–271) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 24. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение о системе мотивации и стимулирования в организации (см.: Служба управления персоналом: учеб.

пособие / А. Я. Кибанов [и др.].-М.: КНОРУС, 2010.- С. 298–311) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 25. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение о персонале организаций (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010.- С. 201–214) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 26. Изучите рекомендованное для предпринимательских организаций Положение о службе управления персоналом организаций (см.: Служба управления персоналом: учеб.пособие / А. Я. Кибанов [и др.].- М.: КНОРУС, 2010. С. 215–220) и на его основе разработайте свой проект с учетом требований законодательства о государственной и муниципальной службе.

Задание 27. Проведите сравнительную оценку (опишите достоинства и недостатки) методов графической шкалы оценивания, альтернативного ранжирования, принудительного распределения и критических случаев.

Задание 28. На основе нижеприведенной структуры плана карьеры разработайте свой личный план карьеры.

1. Титульный лист.
2. Содержание.
3. Введение (обоснование правильности своего профессионального выбора; определение личной актуальности процесса планирования карьеры; описание выбранной профессии; предмет труда, средства труда и т.д.).
4. Сравнительный анализ жизненных и социальных ценностей и ценностей, которые можно реализовать в определенной профессиональной сфере.
5. Декларация жизненных целей (перечень важнейших личных и профессиональных целей). Описание профессиональной цели во внешней (статусно-ролевая характеристика) и внутренней (ценностная позиция) формах.
6. Анализ собственных достоинств: определение сильных сторон личности, востребованных в выбранной профессии, сравнение с профессионально важными качествами. Определение методов дальнейшего развития качеств характера, требуемых умений и навыков.
7. Анализ собственных недостатков, выявление личностных характеристик, препятствующих успешной профессиональной самореализации. Составление плана саморазвития и самовоспитания.
8. Анализ местного рынка образовательных услуг и рынка труда.
9. Описание запасного варианта получения профессии и профессионального выбора.

Задание 29. Составьте план карьеры на основе нижеприведенного примерного образца.

План карьеры может включать:

анкетные данные (фамилия, имя, отчество);

занимаемая должность, возраст, образование, стаж работы общий и в занимаемой должности;

заключение последней аттестационной (конкурсной комиссии);

результаты последнего собеседования и оценки уровня профессионализма (в том числе личностных качеств);

сведения о предшествующей подготовке в резерве кадров и т.п.;

срок (с какого по какой год), на который составлен план;

наименование должностей, которые предназначено занимать работнику (при ротации или при повышении в должности);

срок планируемого перемещения (год, ориентировочно квартал);

виды стимулирования (рост заработной платы, бесплатное обучение и т.п.);

планируемое учебное заведение для подготовки СНО;

предлагаемое направление обучения;

оценки, получаемые работником при подготовке в СНО, в резерве кадров,

при очередных аттестациях, конкурсах и т.п.;

другие сведения, представляющие интерес.

Задание 30. Заполните таблицу по распределению между исполнителями функциональных обязанностей, связанных с проведением аттестации персонала (в соответствии с приведенными условными обозначениями).

Распределение функциональных обязанностей между исполнителями при проведении аттестации персонала.

ОЦЕНКА	ТРЕБОВАНИЯ К ЗНАНИЯМ
зачтено	Дан полный, развернутый ответ по теме контрольной работы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения темы: прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты.
незачтено	оценка «незачтено» выставляется обучающемуся, если он не раскрыл суть проблемы, не способен к обобщению информации.